



Karrierekiller Nr. 1 in deutschen Unternehmen ist die Angst der Führungsriege vor kompetenten Frauen

Psychologische Studie zeigt gewaltvolle Strategien auf, durch die Frauen von Macht und Einfluss ferngehalten werden

Erstmals systematisch ermittelt: Die „Side by Side“-Studie 2020 betrachtet Personalförderung quer durch verschiedenste Branchen psychologisch und kommt zu erstaunlichen Erkenntnissen

Martina Lackner, Psychologin und Autorin, initiierte eine psychologische Untersuchung in Deutschlands Unternehmen, um zu ermitteln, welche unbewussten Widerstände heterogene Führungsebenen verhindern. Das Ergebnis: Es gibt verborgene Strukturen und Verhaltensmuster im innerbetrieblichen Gefüge, die auf Angst und Gehorsam basieren. Psychologische Mechanismen hemmen karrierewillige Frauen nicht nur, sondern beeinflussen auch die Interaktionen von Mann und Frau auf allen Hierarchieebenen. Die Side by Side-Untersuchung macht deutlich: Das Genderthema ist nur ein Aspekt im Miteinander von Männern und Frauen, größere Themen wirken unter der Oberfläche – und verhindern Fortschritt.

Hervorragend qualifiziert und doch auf der Angstbremse

Das Zögern und Zaudern von weiblichen Mitarbeitenden, wenn es um die Übernahme von Führungspositionen geht, ist die Antwort auf eine subtile, im Unternehmenssystem verankerte Gewalt. Diese verlangt nämlich nach Gehorsam und Anpassung. Glauben Sie nicht? Dann lohnt ein Blick in die exklusive Side by Side-Studie, um hinter die Kulissen eines vermeintlichen Konsens in Konzernen und Firmen zu schauen. Sämtliche Frauen, die Lackner und ihr Team bisher in ausgewählten Unternehmen für ihre erstmalige Studie in psychologisch fundierten Tiefeninterviews befragten, sind hervorragend qualifiziert und karriereambitioniert. Jede vierte Frau verfügt sogar über zwei akademische Abschlüsse, meist in der Kombination Wirtschaft und Ingenieurwesen. Jede Fünfte hat zudem promoviert. Mehr als 40 Prozent von ihnen sind in Konzernen mit 20.000 bis hin zu 350.000 Mitarbeitenden beschäftigt. Doch weniger als jede Zehnte von ihnen hat es in die obere Führungsebene geschafft. Eine tiefsitzende und auf der Sachebene kaum zu begreifende Angst verhindert Arbeitsmodelle, die ein vertrauensvolles und geschlechtergerechtes Miteinander ermöglichen, so die Studie. „Ich habe einen Fehler gemacht“, berichtet eine der Probandinnen. „Ich sollte auch zum Schluss sagen, dass ich das nie wieder mache.“ Was hatte diese Frau falsch gemacht? Sie hatte sich ohne Wissen ihres Vorgesetzten um eine Führungsposition beworben.

Verleugnete Ängste der Führungsriege lauern im Hintergrund

Karriereambitionierte Frauen sind im Arbeitsalltag für viele männliche Kollegen und Führungskräfte noch immer eine permanente Bedrohung. Die Angst vor dem Macht- und Identitätsverlust setzt Kommunikationsstrategien in Gang, die der Manipulation dienen. Die Side by Side-Studie zeigt: Frauen werden auf der kommunikativen Ebene, verbal und nonverbal, so lange unterminiert, weichgespült und manipuliert, bis sie



aufgeben, in die Verweigerung gehen oder auf Führungspositionen verzichten. Die weiche Gewalt ist permanent präsent, aber gleichzeitig gut getarnt. Die Spitze des Eisberges wird in deutschen Unternehmen nur dann sichtbar, wenn es zu zwischenmenschlichen Eskalationen kommt – oder die Fehlquote von Mitarbeitenden deutlich steigt.

Hinschauen – nicht wegschauen – ist die Lösung

Es ist an der Zeit, genauer hinzuschauen, welche Mechanismen innerpsychisch bei Mitarbeitenden wirken und die Zusammenarbeit in vielerlei Hinsicht beeinflussen. Damit „Side by Side“ als Vorhaben in Deutschlands Unternehmen wirklich gelingen kann.

Die Side by Side-Untersuchung zeigt die verborgenen Dimensionen von Hemmnissen, Stagnationen und Blockaden im Unternehmen auf. Sie eröffnet einen unkonventionellen Perspektivwechsel, zeigt ohne erhobenen Zeigefinger die Ursachen destruktiver Wirkmechanismen auf und bietet praktische Hinweise für neue Herangehensweisen an. Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen hängt nicht zuletzt von der Frage ab, wie gut die Personalförderung im System gelingt. Die Corona-Krise wirkt derzeit wie ein Brennglas auf Probleme – bei Prozessen ebenso wie beim Personalmanagement. Die Zeit ist reif für ein radikales Umdenken in der Führungskräfteentwicklung. Der erste Schritt ist ein Bewusstsein für das, was täglich auf den Fluren und Büros geschieht – und wie Frauen und Männer es erleben.

Sie wollen mehr wissen? Die Side by Side-Erkenntnisse knüpfen an Ihren Unternehmensalltag an, sie sind auch für Nicht-Psychologen leicht zu verstehen und enthalten bereits vielfältige Denkanstöße – eine gute Basis für leicht umsetzbare HR-Lösungen. In einem persönlichen Gespräch erläutert Ihnen die Initiatorin Martina Lackner gern, wie Sie die Studie für Ihr Unternehmen nutzen können.



Kontakt: Martina Lackner, Tel. +49 (0)177 / 411 96 52
E-Mail: contact@martinalackner.com

Mehr Infos unter: www.martinalackner.com

Zu Martina Lackner und ihrem Team:

Martina Lackner, Psychologin, Autorin und Unternehmerin, hat sich 2019 in einem vierköpfigen Team mit Expertinnen auf den Gebieten weibliche Identität und Frauenförderung, Führungskräfteentwicklung, Psychologie sowie systemische Familien- und Psychotherapie zusammengeschlossen, um zum Thema Karrierehemmnisse von Frauen zu forschen. Anlass war sowohl ihre Arbeit als Mitherausgeberin an dem 2019 veröffentlichten Buch „Männer an der Seite erfolgreicher Frauen. Side by Side an die Spitze“ als auch die immer wiederkehrende Frage von HR-Verantwortlichen, warum so wenig Frauen in Führung gehen wollen – trotz interner Frauenförderprogramme und Diversitybestrebungen im Unternehmen. Und weil Martina Lackner aus Österreich stammt, auch bekannt als „Freudland“, wo die Psychologie traditionell einen hohen Stellenwert hat, geht sie in ihren Untersuchungen auch dahin, wo es weh tut – denn dort verbirgt sich meist der Schlüssel zur Weiterentwicklung.